





eren.  
eteren.  
e factoren. Zo is  
n geven, ook in  
ta je achter  
et gemakkelijker  
kheden.



### 6. Overzicht

Bestudeer het teamworkmodel van Lencioni.

- Waarom benoemt Lencioni juist deze factoren?
- Hoe sluiten deze factoren aan bij het model van Tuckman uit vraag 4?

Neem door middel van turven ieders resultaten uit de zelftest over in het overzicht hierboven.

### 7. Frustraties van teamwork

Bespreek het resultaat van de laatste oefening met elkaar.

- Herkennen jullie je in het resultaat uit vraag 6?
- Welke situaties van de afgelopen tijd laten zien dat sommige factoren aandacht verdienen?

Schrijf herkenbare situaties waarbij het teamwork beter had gekund op het werkblad.

### 8. Werken aan teamwork

Welke factor verdient het eerste aandacht? Wat zou er veranderen als jullie hier meer aandacht voor zouden hebben?

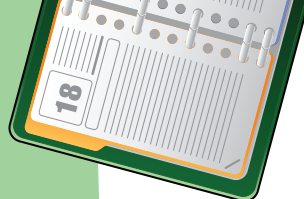
Inventariseer acties die jullie met elkaar kunnen ondernemen om hier meer aandacht aan te geven. Noteer het resultaat op dit werkblad.

Herhaal deze vraag tot jullie geen ideeën meer hebben of tot het tijd is om naar de volgende vraag te gaan.

### 9. Actieplan

Kies uit de voorgaande stap drie ideeën die jullie gaan doen (of laten) om de samenwerking in de volgende periode verbeteren.

Bedenk ook hoe je weet dat je deze dingen met elkaar aan het doen bent.



"Je krijgt geen harmonie als iedereen dezelfde noot zingt."  
— Doug Floyd —

"In teamwork is zwijgen geen goud, het is dodelijk."  
— Mark Sanborn —

"Teamwork verdraagt het ongemak van afstand niet."  
— Onbekend —

"Let op, teamwork begint met het kweken van vertrouwen. De enige manier om dat voor elkaar te krijgen is je kwetsbaar opstellen."  
— Patrick Lencioni —

de oorzaken van problemen,  
zoeken van een schuldige.

ities  
ereen  
daan,  
ekend was,  
den,



2. **Afstemmen**  
Is iedereen het ermee eens  
om de hiernaast beschreven  
basisrichtlijn te volgen  
zolang we aan dit werkblad  
werken?

"Ploeter zestien weken door de jungle  
en je begint je af te vragen of je wel goed wijs bent.  
Vooral als jij degene bent die de rest  
achter de vodden zit om door te gaan."  
— Tahir Shah —



..Ergens als groep voor gaan,  
dat is wat teams laat draaien, een bedrijf laat draaien,  
wat de hele samenleving draaiende houdt..  
— Vince Lombardi —

Wij vormen één team  
omdat...

### 3. Motivatie

Bespreek met elkaar de volgende vragen:

1. Zijn we eigenlijk wel één team?  
Waaruit blijkt dat?
  2. Waarom zijn wij bereid om aan ons  
team te werken?
- Leg het resultaat van de discussie hierboven vast.

Denk eraan om degene  
die de vraag voorleest ook de discussie  
te laten leiden.

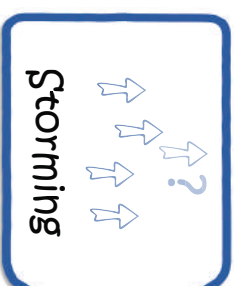
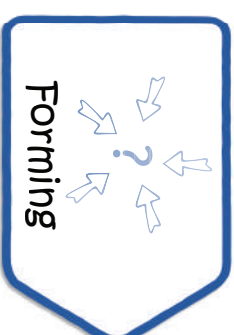
"De ratio van wij-zinnen versus ik-zinnen  
is de beste indicatie  
van de ontwikkeling van een team."  
— Lewis D. Eigen, The Obama Political Appointee —

### 4. Teamontwikkeling

Bespreek aan de hand van het bovenstaande model

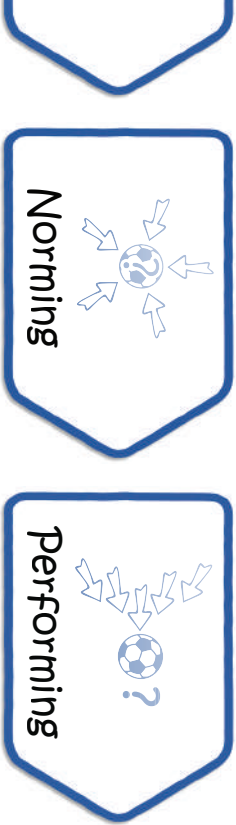
**Forming:** Teamdoel is onduidelijk, ieder doet zijn di  
**Storming:** Teamleden geven hun mening, proberen  
Dit uit zich in conflicten.  
**Norming:** Er ontstaat saamhorigheid. Regels en doe  
**Performing:** Er wordt zelfstandig samengewerkt aa  
waar men onderdeel van uitmaakt.

### Teamontwikkelingsmodel





# Model van Tuckman

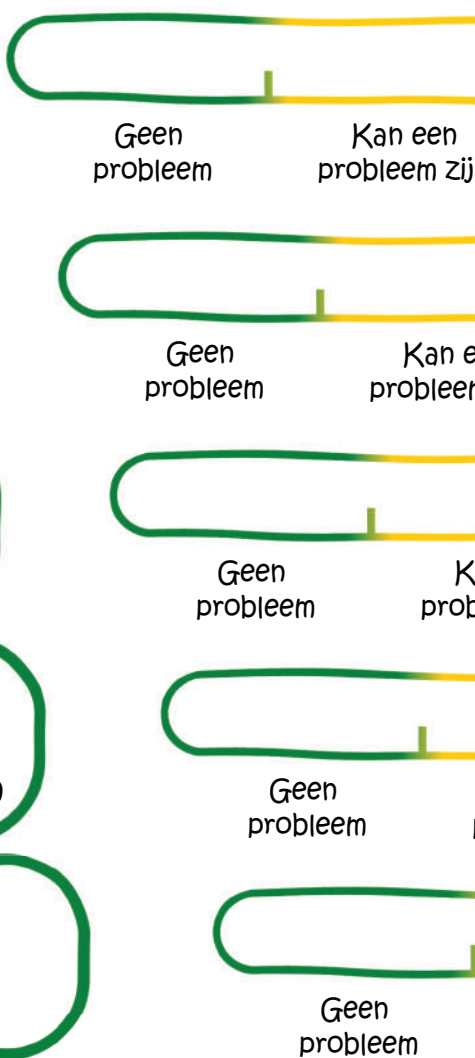


el in welke teamontwikkelingsfase jullie je als team bevinden.  
ding en discussies blijven beperkt tot veilige onderwerpen.  
en elkaar uit en zoeken hun onderlinge positie.  
doelen worden vooral intern gericht bepaald.  
aan teamdoelen, rekeninghoudend met de omgeving/keten

“Een boot komt niet vooruit,  
s iedereen zijn eigen kant op roeit.”  
— Swahili gezegde —

## Teamworkmodel van Lencioni

Uit zijn boek “De vijf frustraties van teamwork”



### 5. Test jezelf

Om als team succesvol te zijn is het belangrijk dat je je een team voelt en in staat bent om aan het team te werken. In deze stap breng je met elkaar in kaart hoe het staat met jullie teamgevoel. Elk teamlid vult hiertoe voor zichzelf, in stilte de scorekaart voor samenwerking in.

Hoeveel tijd heb je nog over? Is dit genoeg?



Het teambuildingmodel van Lencioni is een hulpmiddel om teamwork te verbeteren. Het benoemt vijf factoren die teamwork verbeteren. Elke lager liggende factor versterkt de hoger liggende factor. Onderling vertrouwen nodig om je mening te durven geven in conflictsituaties. Als je mening is meegewogen staat het team in staat om teambeslissingen te nemen. Heldere teambeslissingen maken het mogelijk om elkaar aan te spreken op verantwoordelijkheid. Dit zorgt op zijn beurt voor focus op teamresultaten.

“Het grootste gevaar voor een team is niet dat succes uitblijft, maar dat ze succesvol worden en dan stoppen met zichzelf verbeteren.”  
— Mark Sanborn —

“Het is verrassend hoeveel mensen gedaan krijgen als ze zich geen zorgen maken over wie met de eer gaat strijken.”  
— Swahili gezegde —

Je kunt het met de quotes in de kantlijn van dit werkblad eens proberen. Ze zijn slechts bedoeld om discussie te stimuleren.